Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 182 del 20 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Venerdì, 20 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650 841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 6503

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 842.

Norme sul trattamento di mensa dei dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli specchi e dei cristalli della provincia di Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 843.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lo sgombero e la spalatura della neve della provincia di Cremona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 844.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese distributrici di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali della provincia di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 845.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane ceramiste della provincia di Vicenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 846.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese ceramiste di Civita Castellana.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 847.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di Palermo e Agrigento.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 842.

Norme sul trattamento di mensa dei dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli specchi e dei cristalli della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 luglio 1959, per le aziende e i lavoratori dipendenti che effettuano le cosiddette seconde lavorazioni del vetro quali: lavorazione, decorazione, posa in opera di vetri, cristalli, specchi, fiale, siringhe, termometri, densimetri e simili, apparecchi per uso scientifico e sanitario, occhi artificiali e simili;

Visto, per la provincia di Torino, l'accordo collettivo 30 giugno 1950, relativo all'indennità sostitutiva di mensa per i dipendenti dalle aziende degli specchi e cristalli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale Vetrai - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Vetrai e Ceramisti; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Torino, in data 15 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 30 giugno 1950, relativo alla indennità sostitutiva di mensa per i dipendenti dalle aziende degli specchi e cristalli della provincia di Torino, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione degli specchi e dei cristalli della provincia di Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 86. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 30 GIUGNO 1950 RELATIVO ALL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DEGLI SPECCHI E CRISTALLI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 30 giugno 1950 presso l'Unione Industriale di Torino si è incontrata

una delegazione di operai assistita dal rappresentante del SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI VETRAI E CERAMISTI, sig. *Cunioli* ed il rappresentante del SINDACATO PROVINCIALE VETRAI C.I.S.L., sig. *Arato*;

con una delegazione degli industriali di SPECCHI E CRISTALLI assistita dal dott. *Luigi Bava* dell'UNIONE INDUSTRIALE,

per discutere la richiesta di revisione dell'indennità sostitutiva di mensa presentata dai Sindacati dei lavoratori fino ad oggi stabilita in L. 8 (otto) giornaliere.

Dopo ampia discussione

si è concordato di concedere ai dipendenti delle Aziende degli Specchi e Cristalli della provincia di Torino, una indennità sostitutiva di mensa pari a L. 25 (venticinque).

Sindacato Provinciale Vetrai C.I.S.L.

Sindacato Provinciale Lavoratori Vetrai e Ceramisti

Unione Industriale

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 843.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lo sgombero e la spalatura della neve della provincia di Cremona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Cremona, l'accordo collettivo 16 dicembre 1959, relativo agli addetti allo sgombero e alla spalatura della neve, stipulato tra il Collegio Imprese Edili Capimastri ed Affini, l'Ufficio Tecnico del Comune di Cremona e la Federazione Provinciale Lavoratori del Legno, Edili ed Affini, Sindacato Provinciale F.I.L.L.E.A. e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 23 della provincia di Cremona, in data 30 giugno 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Cremona, l'accordo collettivo 16 dicembre 1959, relativo agli addetti allo sgombero e alla spalatura della neve, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lo sgombero e la spalatura della neve della provincia di Cremona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 87. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 16 DICEMBRE 1959 PER GLI ADDETTI ALLO SGOMBERO E ALLA SPALATURA DELLA NEVE DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Addì 16 dicembre 1959, presso la Sede dell'Associazione Industriali della Provincia di Cremona

tra

il COLLEGIO IMPRESE EDILI, CAPIMASTRI ED AFFINI, rappresentato dal Presidente cav. uff. *Guido Carminati*, assistito dal segretario sig. *Aldo De Micheli*;

l'UFFICIO TECNICO DEL COMUNE DI CREMONA, rappresentato dai sigg. ing. *Contuccio Contucci* e ing. *G. Salvadori*;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL LEGNO EDILI E AFFINI SINDACATO PROVINCIALE F.I.L.L.E.A., rappresentata dal Segretario sig. *Manzini Angelo*;

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal sig. M. *Mario Tinti*

viene stipulato il presente accordo provinciale salariale da valere per gli addetti alla spalatura e sgombero della neve per la stagione 1959-1960.

Di comune accordo viene stabilito l'aumento del 4% (quattro per cento) da praticare sulle precedenti tariffe, di cui all'accordo del 7 novembre 1958.

Le nuove paghe orarie da corrispondere agli spalatori di neve *avranno decorrenza dal 1° dicembre* 1959.

A seguito dell'aumento di cui sopra le paghe orarie risultano le seguenti:

QUALIFICA	Paga oraria per lavoro *diurno* con tempo normale	Paga oraria per lavoro *diurno* sotto pioggia e neve	Paga oraria per lavoro *notturno* con tempo normale	Paga oraria per notturno sotto pioggia e neve (dalle ore 20 alle ore 6)
Capo squadra	305	315	385	400
Spalatore comune	290	300	360	370
Inferiore anni 18	220	255	300	310
Carrettiere con cavallo e carretto	605	—	—	—
Spalatura neve su tetti	365	—	—	—

Le tariffe sopra indicate comprendono oltre la paga base e contingenza, tutte le indennità contrattuali e di legge e precisamente

22.30% (ventidue e trenta per cento) per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali;

7.55% (sette e cinquantacinque per cento) per indennità speciale

caro pane e mensa;

indennità logorio indumenti

indennità di licenziamento.

Per orario notturno s'intende quello effettuato dalle ore 20 alle ore 6 del mattino.

Per il solo Comune di Crema le tariffe di cui sopra vanno maggiorate rispettivamente di L. 12 (dodici) orarie per il capo squadra e lo spalatore comune e di L. 9 per lo spalatore inferiore ai 18 anni.

Si stabilisce che qualora i prezzi riportati nei bollettini trasmessi dal Collegio Imprese Edili Capimastri ed Affini della Provincia di Cremona dovessero variare dalla data della deliberazione comunale all'atto dello impiego della mano d'opera, le paghe effettive da corrispondere ai lavoratori dovranno subire variazione proporzionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 844.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese distributrici di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali della provincia di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87. comma quinto, della Costituzione.

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951, per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;

Visti gli accordi collettivi nazionali 14 ottobre 1954 e 7 maggio 1956 modificativi del predetto contratto 17 luglio 1951;

Visto, per la provincia di Genova, il contratto collettivo integrativo 20 giugno 1960, stipulato tra il Sindacato Provinciale Distributori Specialità Medicinali e la F.I.S.A.S.C.A C.I.S.L. la F.I.L.C.A.M.S. C.G.I.L. la U.I.D.A.C.A. U.I.L. al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Dipendenti da Distributori Specialità Medicinali C.I.S.N.A.L.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 33 della provincia di Genova, in data 20 maggio 1961 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Genova, il contratto collettivo integrativo 20 giugno 1960, relativo al personale dipendente dalle aziende distributrici di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale dipendente dalle imprese distributrici di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 89. VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 GIUGNO 1960 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AZIENDE DISTRIBUTRICI DI PRODOTTI FARMACEUTICI E DI SPECIALITÀ MEDICINALI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno millenovecentosessanta, il giorno 20 del mese di giugno in Genova, nella sede della Associazione dei Commercianti della provincia di Genova

tra

il SINDACATO PROVINCIALE DISTRIBUTORI SPECIALITÀ MEDICINALI in persona del suo presidente sig. *David Impiccini*, assistito dal vice presidente cav. uff. *Amerigo Patella* e dal dott. *Giorgio San Fiorenzo*, vice direttore dell'Associazione dei Commercianti;

la FISASCA C.I.S.L. in persona del suo segretario sig. *Fausto Guzzonato* e del sig. *Busetto Giuseppe*;

la FILCAMS C.G.I.L. in persona del suo segretario sig. *Manlio Podestà*.

e

la UIDACA U.I.L. in persona del suo segretario sig. *Antonino Romeo*.

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali, in data 17 luglio 1951; il successivo Accordo nazionale modificativo del 29 luglio 1954; nonchè l'Accordo nazionale 7 maggio 1956 modificativo e di conglobamento delle voci della retribuzione, si conviene quanto segue:

Art. 1.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

A decorrere dal 1° giugno 1960 i minimi di stipendio o di salario mensili, al lordo delle ritenute previdenziali ed erariali di legge per i lavoratori dipendenti dalle aziende distributrici di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali della provincia di Genova, sono i seguenti:

CATEGORIA *A*

	Uomini	Donne
	—	—
Raggruppamento A 1:		
Personale con funzioni direttive	82.000	73.000
Raggruppamento A 2:		
Capo servizio amministrativo.		
Gerente di Filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno 10 lavoratori alle sue dipendenze.		
Personale responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle Leggi Sanitarie per i magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali	75.000	67.000

CATEGORIA *B*

	Uomini	Donne
Raggruppamento B 1		
Capo Ufficio		
Gerente di Filiale che non rientri nel caso di cui al n. 2 del raggruppamento A 2		
Capo contabile		
Cassiere principale	62.500	54.500
Raggruppamento B 2		
a) Contabile di concetto o prima notista		
Segretario di Direzione con mansioni di concetto		
Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica o amministrativa, oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze	59.000	51.500
b) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella precedente elencazione	55.500	48.500
Personale di concetto inferiore agli anni 21:		
età da 20 a 21 anni	40.500	35.900
età da 18 a 20 anni	35.600	29.000

CATEGORIA *C*

	Uomini	Donne
Raggruppamento C 1		
Contabile d'ordine		
Cassiere comune	46.600	41.100

	Uomini	Donne
Personale del raggruppamento C 1 inferiore ai 21 anni:		
età da 20 a 21 anni	38.950	34.650
età da 19 a 20 anni	33.800	27.200
età da 18 a 19 anni	33.250	26.850
età da 17 a 18 anni	26.000	22.600
età da 16 a 17 anni	24.350	21.150
età inferiore ai 16 anni	17.100	16.150
Raggruppamento C 2:		
a) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili:		
Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo:		
Stenodattilografo.		
Magazziniere	45.600	40.100
b) Aiuto contabile:		
Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa	44.100	38.200
Raggruppamento C 3:		
Fatturista:		
Squarcista:		
Impiegato addetto al controllo delle commissioni:		
Preparatore di Commissioni (impiegato addetto alla preparazione delle Commissioni con la completa responsabilità dell'operazione dalla raccolta alla consegna della merce per la destinazione);		
Aiuto magazziniere	43.600	38.000
Raggruppamento C 4:		
Dattilografo;		
Schedarista;		
Addetto al prezzario:		
Telefonista;		
Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine	42.600	37.100
Personale dei raggruppamenti C 2, C 3 e C 4 inferiori ai 21 anni:		
età da 20 a 21 anni	38.100	33.550
età da 19 a 20 anni	33.000	26.700
età da 18 a 19 anni	32.700	26.050
età da 17 a 18 anni	25.550	21.900
età da 16 a 17 anni	23.850	20.310
età inferiore a 16 anni	16.800	15.650

CATEGORIA *D*

	Uomini	Donne
Raggruppamento D 1		
Autista	44.100	
Raggruppamento D 2:		
Personale interno di magazzino con mansioni manuali, addetto alle Commissioni (personale addetto al materiale allestimento delle commissioni senza funzioni di controllo);		
Conducente di motofurgoncino.		
Imballatore:		
Impaccatore	42.300	36.800
Personale dei raggruppamenti D 1 e D 2 inferiori ai 21 anni:		
età da 20 a 21 anni	38.600	34.000
età da 18 a 20 anni	33.450	26.350
età da 17 a 18 anni	26.300	22.200
età da 16 a 17 anni	24.950	21.050
età inferiore a 16 anni	16.600	15.550
Raggruppamento D 3:		
Fattorino;		
Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);		
Custode;		
Guardiano notturno;		
Portiere	41.700	36.000
Raggruppamento D 4:		
Personale di fatica e addetto alla pulizia	41.200	35.500
Personale dei raggruppamenti D 3 e D 4 inferiore ai 21 anni:		
età da 20 a 21 anni	37.250	32.650
età da 18 a 20 anni	32.000	25.350
età da 17 a 18 anni	24.700	22.100
età da 16 a 17 anni	23.350	20.000
età inferiore a 16 anni	15.950	14.950

APPRENDISTI

Le retribuzioni sotto specificate sono riferite ad un orario settimanale di 44 ore ai sensi dell'art. 10 della Legge 19 gennaio 1955 n. 25;

Apprendisti a mansioni impiegatizie

	Uomini	Donne
età da 20 a 21 anni	34.200	—
età da 19 a 20 anni	29.550	23.650
età da 18 a 19 anni	29.350	23.250
età da 17 a 18 anni	22.800	19.500
età da 16 a 17 anni	21.450	18.350
età inferiore a 16 anni	15.050	14.050

Apprendisti a mansioni non impiegatizie

	Uomini	Donne
età da 20 a 21 anni	33.950	–
età da 18 a 20 anni	29.200	23.150
età da 17 a 18 anni	22.450	19.300
età da 16 a 17 anni	21.350	18.150
età inferiore a 16 anni	14.900	13.900

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre e in aggiunta ai minimi di stipendio o di salario previsti dal presente contratto i lavoratori dipendenti hanno diritto a percepire l'importo dei punti di « scala mobile » della indennità di contingenza scattati posteriormente alla data del 30 novembre 1955 nonchè quello dei punti che potranno scattare successivamente alla data del presente contratto.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CAROPANE

Ai lavoratori dipendenti è dovuta la indennità di caro pane istituita con il decreto legislativo 6 maggio 1947, n. 563 e successive modifiche e cioè L. 520 mensili per gli addetti ai lavori normali; L. 780 mensili per gli addetti ai lavori pesanti; e L. 1.040 mensili per gli addetti ai lavori pesantissimi, giusta i criteri contenuti nella circolare n. 627 del 21 luglio 1947 dell'Alto Commissario dell'Alimentazione.

Art. 4.

INDENNITÀ DI FAMIGLIA

A tutti i lavoratori aventi familiari a carico per i quali sussiste il diritto, a norma di legge, a percepire gli assegni familiari, dovrà corrispondersi, a carico delle aziende, una indennità di famiglia nella misura di L. 1.000 (mille) mensili per la prima persona a carico e di L. 500 (cinquecento) mensili per ciascuna persona a carico oltre la prima e questo fino ad un massimale complessivo di L. 3.000 (tremila) mensili corrispondenti a cinque persone a carico.

Art. 5.

VITTO E ALLOGGIO

Qualora il lavoratore usufruisca del vitto e dell'alloggio o del solo vitto o del solo alloggio, a carico del datore di lavoro, questi potrà effettuare sulla retribuzione complessiva spettante al lavoratore stesso le seguenti ritenute:

Alloggio (che deve rispondere alle fondamentali norme igieniche e sanitarie) L. 5.000 mensili

Vitto: prima colazione al mattino L. 1.000 mensili ciascun pasto giornaliero L. 5.000 mensili L. 11.000 mensili

Totale vitto e alloggio L. 16.000 mensili

Qualora per effetto delle trattenute di cui sopra la retribuzione in contanti del lavoratore venisse totalmente o parzialmente assorbita, dovrà essere comunque garantito al lavoratore stesso l'importo di almeno L. 3.000 (tremila) mensili in contanti.

L'importo del vitto completo o parziale, nonchè quello dell'alloggio costituiscono parte integrante della retribuzione del lavoratore a tutti gli effetti.

Art. 6.

RETRIBUZIONE DEI VIAGGIATORI E DEI PIAZZISTI

Visti gli articoli 12 e 44 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1928 per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende commerciali, e con particolare riferimento all'art. 29 di detto contratto, si conviene che la retribuzione media mensile dei viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle aziende distributrici di prodotti farmaceutici e specialità medicinali, non potrà essere inferiore a quella prevista dal presente contratto per le sottoelencate qualifiche:

Viaggiatori per l'estero: Cat. *A* 2

Viaggiatori per l'interno: Cat. *B* 2 gruppo *a*)

Piazzisti con anzianità professionale superiore a otto anni: Cat. *B* 2 gruppo *a*)

Piazzisti con anzianità professionale fino a otto anni: Cat. *C* 1.

Art. 7.

LAVORO DISCONTINUO

La durata normale di lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche, è di nove ore giornaliere o cinquantaquattro settimanali.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Ai sensi dell'art. 33 del Contratto collettivo nazionale 7 maggio 1956 modificativo del Contratto collettivo nazionale 17 luglio 1951, le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale maggiorata del 15%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale maggiorata del 25%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — ritenendosi per tali quelle effettuate dalle 22 alle 6 del mattino — verranno retribuite con la paga oraria normale maggiorata del 50%.

Art. 9.

DIARIE

Ai sensi dell'art. 52 comma 4 del Contratto collettivo nazionale 17 luglio 1951 resta convenuto che la diaria spettante al personale inviato dalla ditta in missione temporanea fuori della propria residenza eccezione fatta per i viaggiatori di commercio, per il personale avente convenzioni speciali, è fissata nella misura del doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; tale misura sarà ridotta di un terzo qualora non vi sia pernottamento fuori sede.

Per le missioni di durata superiore ad un mese e per le attribuzioni del lavoratore che comportino viaggi abituali, nonchè nel caso di brevissime trasferte in località vicine, si applicheranno gli articoli 53 e 54 del succitato contratto nazionale.

Art. 10.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° giugno 1960, e avrà durata fino al 30 settembre 1961. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da nessuna delle parti stipulanti almeno un mese prima di ciascuna scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 845.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane ceramiste della provincia di Vicenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo 7 giugno 1960, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane ceramiste, stipulato tra l'Associazione Artigiani Categoria Ceramisti e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 10, della provincia di Vicenza, in data 30 giugno 1961 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività artigiana per la quale è stato stipulato, per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo 7 giugno 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane ceramiste, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane ceramiste della provincia di Vicenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 90. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 7 GIUGNO 1960, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE CERAMISTE DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Il giorno 7 giugno 1960, davanti all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Vicenza, alla presenza del dott. *Antonio Facchin* sono comparsi i sigg.: *Tosin* cav. *Tarcisio*, Presidente della categoria ceramisti artigiani: *Bresolin Giovanni*; *Borsato Antonio*; *Pasquali Bruno* e *Villanova Mariano*, membri del Consiglio di categoria, assistiti dal dott. *Bonato Gian Pietro*, Direttore dell'Associazione Artigiani e rag. *Balbo Conforto*, capo dell'Ufficio Sindacale

e

Ramina Alfredo, Segretario Provinciale di categoria: *Fuga Pietro* e *Carli Angelo*, membri dell'esecutivo Provinciale, assistiti dal sig. *Parozzani Nicola* dell'Ufficio Sindacale e dal signor *Benacchio Luigi* della C.I.S.L. di Bassano del Grappa, allo scopo di stipulare il seguente Contratto Provinciale di lavoro da valere per i dipendenti da Aziende artigiane della Ceramica della provincia di Vicenza.

Art. 1.

PARTE NORMATIVA

Per la parte normativa, le parti si richiamano a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle industrie dei settori della Ceramica, stipulato in Roma il 31 gennaio 1957 fatta salva la parte riguardante l'apprendistato che verrà disciplinata dal successivo articolo 2.

Art. 2.

APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato viene fissata come segue:

Per gli	assunti	anni	14	durata	anni	5
» »	»	»	15	»	»	4
» »	»	»	16	»	»	3 ½
» »	»	»	17	»	»	3
» »	»	»	18	»	»	2
» »	»	»	19	»	»	2

La retribuzione viene fissata secondo le percentuali di scatto di cui all'allegato *B* del presente accordo, riferite per gli uomini alla paga dell'operaio qualificato di pari età e, per le donne, alla paga dell'operaia di 2ª categoria di pari età.

Art. 3.

TRATTAMENTO SALARIALE OPERAI

Per gli operai, per le operaie e per i minori degli anni 20, le retribuzioni sono quelle previste dalla tabella *A* allegata e sono comprensive dell'indennità di contingenza, con esclusione della indennità di caropane che continuerà ad essere corrisposta a parte.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ogni variazione in più dell'indennità di contingenza prevista per il settore dell'industria si aggiungerà, senza conglobarsi alle retribuzioni di cui allo allegato *A*.

Non si farà luogo ad alcuna decurtazione della predetta indennità, anche se ciò avvenisse nel settore industria a seguito della diminuzione del costo della vita, fino a quando i salari del presente accordo, sommati alla indennità di contingenza come sopra calcolata, non raggiungeranno la retribuzione conglobata, comprensiva della contingenza dell'industria.

Art. 5.

Per gli impiegati, verrà data applicazione, sia per la parte normativa che per la parte salariale, al Contratto Nazionale di Lavoro per gli addetti alle industrie dei settori della Ceramica.

Art. 6.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Con i minimi salariali concordati le parti non intendono variare, nè in più nè in meno, le paghe di fatto alla data di stipulazione, per cui rimarranno in vigore le condizioni di miglior favore.

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1° giugno 1960 ed avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ALLEGATO *A*

UOMINI

Operai specializzati:

superiori ai 20 anni	L.	180 —
dai 18 ai 20 anni	»	176,58

Operai qualificati:

superiori ai 20 anni	L.	163 —
dai 18 ai 20 anni	»	158,06
dai 16 ai 18 anni	»	138,87
inferiori ai 16 anni	»	114,77

Manovale specializzato:

superiori ai 20 anni	L.	155 —
dai 18 ai 20 anni	»	143,74
dai 16 ai 18 anni	»	113,44
inferiori ai 16 anni	»	89,34

Manovali comuni:

superiori ai 20 anni	L.	145 —
dai 18 ai 20 anni	»	134,77
dai 16 ai 18 anni	»	106,54
inferiori ai 16 anni	»	74,09

DONNE

1ª Categoria:

superiori ai 20 anni	L.	135 —
dai 18 ai 20 anni	»	114,80
dai 16 ai 18 anni	»	108,11
inferiori ai 16 anni	»	99,29

2ª Categoria:

superiori ai 20 anni	L.	128 —
dai 18 ai 20 anni	»	108,05
dai 16 ai 18 anni	»	95,81
inferiori ai 16 anni	»	83,34

3ª Categoria:

superiori ai 20 anni	L.	120 —
dai 18 ai 20 anni	»	102,20
dai 16 ai 18 anni	»	91,21
inferiori ai 16 anni	»	72,90

ALLEGATO *B*

APPRENDISTATO - TABELLE UOMINI E DONNE

	14 anni	15 anni	16 anni	17 anni	18 anni	19 anni
1° Semestre	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	50 %
2° »	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	70 %
3° »	50 %	55 %	60 %	65 %	80 %	80 %
4° »	60 %	70 %	75 %	80 %	95 %	95 %
5° »	70 %	75 %	80 %	85 %	—	—
6° »	75 %	80 %	85 %	95 %	—	—
7° »	80 %	85 %	95 %	—	—	—
8° »	85 %	95 %	—	—	—	—
9° »	90 %	—	—	—	—	—
10° »	95 %	—	—	—	—	—

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 846.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese ceramiste di Civita Castellana.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741. che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per Civita Castellana, il contratto collettivo 21 dicembre 1956, sull'indennità sostitutiva di mensa per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della ceramica, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Provinciale Ceramisti ed Affini, l'Unione Sindacale Provinciale, il Sindacato Provinciale Lavoratori Abrasivi, Vetro Ceramica ed Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7, della provincia di Viterbo, in data 30 giugno 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per Civita Castellana, il contratto collettivo 21 dicembre 1956, relativo alla indennità sostitutiva di mensa per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della ceramica, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese ceramiste di Civita Castellana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 91. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 21 DICEMBRE 1956, RELATIVO ALL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA CERAMICA DI CIVITA CASTELLANA

Addì 21 dicembre 1956 in Civitacastellana;

tra

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VITERBO, rappresentata dal suo Vice presidente dottor *Renzo Sbordoni* assistito dal Segretario sig. *Aristide Magni*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI VITERBO, rappresentata dal suo Segretario sig. *Marchi Primo,* il SINDACATO PROVINCIALE CERAMISTI ED AFFINI DI VITERBO, rappresentato dal suo segretario sig. *Patrizi Otello,*

la CISL UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI VITERBO, rappresentata dal suo Segretario sig. *Antonini Primo,* il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ABRASIVI, VETRO CERAMICA E AFFINI DI VITERBO, rappresentato dal suo segretario sig. *Agnitelli Angelo;*

premesso che con accordo stipulato in Firenze in data 23 giugno 1951 tra l'Associazione Nazionale degli Industriali della Ceramica e degli Abrasivi e le competenti Associazioni Nazionali e Provinciali dei Lavoratori, si convenne di dare alla indennità sostitutiva di mensa il suo carattere sindacale contrattuale escludendone la computazione negli altri vari istituti contrattuali;

che a compensazione della perdita che i lavoratori andavano a subire a causa della predetta esclusione si convenne di elevare l'indennità da lire 127 a lire 190 giornaliere;

che in applicazione della stipula dell'accordo interconfederale del 20 aprile 1956 relativo al computo della indennità di mensa nei vari istituti contrattuali, è sorta controversia sulla misura di detta indennità.

Dopo ampia e cordiale discussione si è convenuto quanto appresso:

1) A partire dal 1° gennaio 1957 la indennità sostitutiva di mensa dovuta ai lavoratori dipendenti dalle Aziende esercenti l'industria ceramica in Civitacastellana è fissata nella misura di lire 127 (*centoventisette*) giornaliere.

2) A ciascun lavoratore inoltre verranno corrisposte a titolo di 3° elemento L. 63 (sessantatre) giornaliere delle quali L. 29 (ventinove) saranno soggette ad assorbimento nella misura del 10 % per ogni punto di variazione in aumento della indennità giornaliera di contingenza. (Ad esempio: contingenza attuale lire 100,50 « 3° elemento L. 34 + 29 = L. 63 »; se la nuova indennità di contingenza risulterà aumentabile di L. 10 la misura della nuova contingenza risulterà di L. 110,50 ed il nuovo terzo elemento di L. 34 + 28 — riduzione del 10 % = su L. 10.);

3) La indennità sostitutiva di mensa nonchè il 3° elemento verranno computati in tutti gli istituti contrattuali.

4) A ciascun lavoratore in forza presso le singole Aziende alla data del 20 aprile 1956 e presente alla data del 31 dicembre 1956, le Aziende corrisponderanno la somma di L. 8.000 (ottomila) a tacitazione e transazione di ogni pretesa dei singoli lavoratori stessi e per il periodo anteriore all'entrata in vigore del presente accordo e comunque alla data del 31 dicembre 1956.

5) Ai lavoratori assunti dalle Aziende successivamente alla data del 20 aprile 1956 verrà corrisposto l'importo della indennità sostitutiva di mensa per festività cadute durante il periodo 20 aprile 1956-31 dicembre 1956 nonchè la differenza per ferie e gratifica natalizia o 13ª mensilità maturate durante detto periodo.

6) Ai lavoratori licenziati dopo il 20 aprile 1956 verrà corrisposto l'importo della indennità sostitutiva di mensa per le festività cadute successivamente al 20 aprile 1956 e sino alla data del licenziamento nonchè la differenza per ferie e gratifica natalizia o 13ª mensilità maturate durante il periodo dal 20 aprile 1956 alla data del licenziamento.

Agli stessi lavoratori sarà dovuta inoltre la differenza derivante dal mancato computo della indennità sostitutiva di mensa in sede di liquidazione della indennità di anzianità.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 847.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di Palermo e Agrigento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo 23 novembre 1954, relativo all'applicazione del conglobamento alla Regione Siciliana;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 ottobre 1959, per i lavoratori addetti alle industrie della macinazione e della pastificazione;

Visto, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, e relativa tabella, per gli addetti all'industria della macinazione e della pastificazione, stipulato tra la Sezione Industriali Mugnai, la Sezione Industriali Pastificatori e il Sindacato Mugnai e Pastai (C.G.I.L.), il Sindacato Provinciale Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari (C.I.S.L.), il Sindacato Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari (U.I.L.), il Sindacato Provinciale Lavoratori Pastifici (C.I.S.N.A.L.);

Visto per la provincia di Agrigento:

— il contratto collettivo 16 settembre 1952, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della macinazione e della pastificazione, stipulato tra l'Unione degli Industriali (Sezione Mugnai e Pastai) e il Sindacato Provinciale Lavoratori dell'Arte Bianca (C.G.I.L.), l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.);

— l'accordo collettivo 13 agosto 1956, e relativa tabella, per il rinnovo del predetto contratto collettivo 16 settembre 1952 e la determinazione dei minimi di retribuzione per gli operai dipendenti da aziende esercenti molini e pastifici, stipulato tra l'Unione degli Industriali (Sezione Mugnai e Pastai) e il Sindacato Provinciale Arte Bianca (C.G.I.L.), il Sindacato Provinciale degli Alimentaristi (C.I.S.L.);

— l'accordo collettivo 11 gennaio 1958, relativo alla proroga con modifiche del contratto collettivo 16 settembre 1952 per gli addetti all'industria della macinazione e della pastificazione, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo collettivo 13 agosto 1956;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Palermo, in data 15 aprile 1960, n. 4 della provincia di Agrigento, in data 30 maggio 1960, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo agli addetti all'industria della macinazione e della pastificazione;

— per la provincia di Agrigento, il contratto collettivo 16 settembre 1952, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della macinazione e della pastificazione, l'accordo collettivo 13 agosto 1956, relativo al rinnovo del predetto contratto collettivo 16 settembre 1952 e alla determinazione dei minimi di retribuzione per gli operai dipendenti da aziende esercenti molini e pastifici, l'accordo collettivo 11 gennaio 1958, relativo alla proroga con modifiche del contratto collettivo 16 settembre 1952 per gli addetti all'industria della macinazione e della pastificazione;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di Palermo e Agrigento.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 79. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA MACINAZIONE E DELLA PASTIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1959, il giorno 2 del mese di ottobre in Palermo, nella Sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Palermo

tra

la SEZIONE INDUSTRIALI MUGNAI rappresentata dal Presidente dott *G. B. Virga*;

la SEZIONE INDUSTRIALI PASTIFICATORI rappresentata dal suo Presidente. on.le *Salvatore Messineo*,

con l'assistenza dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, in persona del suo Vice Direttore *Giuseppe Pedone*

e

il SINDACATO MUGNAI E PASTAI aderente alla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO F.I.L.I.A. rappresentata dal suo Segretario, sig. *Agnello Antonino*, con l'assistenza della Camera Confederale del Lavoro, nella persona del Segretario dott. *Italo Mazzola*;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI aderente alla C.I.S.L. F.U.L.P.I.A rappresentato dal suo Segretario, sig. *Prestana Martino*, con l'assistenza dell'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L., nelle persone dei Segretari sindacali, sigg. *Orazio Zappalà* e *Gestivo Francesco*;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI aderente all'U.I.L., nella persona del sig. *Bisso Giuseppe*, con l'assistenza dell'Unione Provinciale Sindacale dell'U.I.L., in persona del sig. *Del Gaudio Ugo*;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI PASTIFICI rappresentato dal Vice Segretario Provinciale, sig. *Porcù Antonio*, con l'assistenza dell'Unione Sindacale della C.I.S.Na.L., in persona del cav. *Alberto Cameretti*

si conviene e si stipula quanto appresso:

il Contratto nazionale di lavoro stipulato in data 1° ottobre 1959 tra l'Associazione degli Industriali Mugnai e Pastai d'Italia, l'Associazione Italiana tra gli Industriali Pastificatori, l'Associazione Italiana tra gli Industriali Risieri e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari viene esteso, a decorrere dal 1° gennaio 1960, alle aziende esercenti l'industria della macinazione e della pastificazione nella provincia di Palermo ed ai dipendenti dalle stesse dipendenti, ad eccezione delle tabelle dei minimi di paga per gli operai (uomini e donne) le quali discendendo dall'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il riassetto zonale ed il conglobamento delle retribuzioni, applicabile alla Regione Siciliana secondo le norme dell'accordo interconfederale 23 novembre 1954, vengono, in applicazione degli accordi medesimi, sostituite da quella allegata al presente accordo (alleg. n. 1).

L'indennità speciale prevista all'articolo 6 dell'accordo aggiuntivo al contratto nazionale suddetto, per il periodo dal primo gennaio 1960 al 30 settembre 1960, viene fissata nella misura riportata nella apposita tabella, restando inteso che, a decorrere dal primo ottobre 1960, tale indennità sarà portata alla misura prevista dall'art. 6 dell'accordo aggiuntivo medesimo.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME PER GLI OPERAI MUGNAI E PASTAI DELLA PROVINCIA DI PALERMO IN VIGORE DAL PRIMO GENNAIO 1960 (paga base)

Qualifiche

Operaio specializzato:	Uomini	Donne
superiore ai 20 anni	166,60	—
dai 18 ai 20 anni	153,65	—
dai 16 ai 18 anni	100,85	—
Operaio qualificato:	**Uomini**	**Donne 1ª categ.**
superiore ai 20 anni	148,75	104,15
dai 18 ai 20 anni	132,10	89,80
dai 16 ai 18 anni	92,70	70,75
inferiore ai 16 anni	62,60	—
Manovale specializzato	**Uomini**	**Donne 2ª categ.**
superiore ai 20 anni	140,25	98,65
dai 18 ai 20 anni	117,85	84,35
dai 16 ai 18 anni	86,40	67,20
inferiore ai 16 anni	52,05	46,95
Manovale comune:	**Uomini**	**Donne 3ª categ.**
superiore ai 20 anni	130,65	92,05
dai 18 ai 20 anni	113,25	79,90
dai 16 ai 18 anni	82,95	65,95
inferiore ai 16 anni	48,30	43,85

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 SETTEMBRE 1952 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA MACINAZIONE E DELLA PASTIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno millenovecentocinquantadue il giorno 16 del mese di settembre in Agrigento, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro

tra

l'avv. *Ruoppolo Luigi* nella qualità di Presidente della Sezione Mugnai e Pastai dell'Unione degli Industriali della Provincia di Agrigento, con la partecipazione degli Industriali · *Porrello* prof *Vincenzo*; *Di Leo* ing. *Giuseppe*. *Aurelio Imbornone*: *Caruselli Francesco*, tutti assistiti dal sig. *Di Francesco Alfonso* dell'Unione degli Industriali e dall'avv. *Giovanni Indelicato*, consulente legale dellUnione stessa

e

prof. *Russo Michelangelo* Segretario Provinciale dei Lavoratori dell Arte Bianca aderenti alla C G. I. L., assistito dall'on. *Cuffaro Domenico* e con la partecipazione dei lavoratori: *Parla Calogero*. *Carbone Calogero* e *Palumbo Giuseppe*

e

dott. *Caruso Silvestre* Segretario Sindacale dell'Unione Sindacale Provinciale C I. S. L. di Agrigento.

si è stipulato il presente contratto normativo che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'industria della macinazione e della pastificazione della Provincia di Agrigento, e gli operai di dette categorie.

Art. 1

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONI

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto, l'operaio dovrà presenare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della parte IV Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'Azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, di accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso, 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova, il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale — Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria salvo quanto disposto dall'art 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7

PRECEDENZA

Nelle assunzioni verrà data la precedenza oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità fami====liari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce

Art 11 — Trasporto e sollevamento pesi.

I carichi, di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia od a spalla:

maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15.

maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;

femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5.

femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;

femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20

b) trasporto con carretti a tre o quattro ruote su strada piana:

otto volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo.

c) trasporto con carretto su guide di ferro

venti volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo.

Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza, si applica il divieto prescritto dall'art 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici

Art 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo ben visibile.

Sono considerati addetti all'attività discontinua oltre le categorie di lavoratori previste dalla legge, quelle contemplate nell'accordo provinciale 24 gennaio 1945.

Art 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Agli operai che effettuano l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con domenica salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro straordinario prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non dovrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio può esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegue la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

1) Lavoro straordinario diurno	10 %
2) Lavoro festivo (domenica e giorno di riposo compensativo tranne per il lavoro compreso nei turni periodici)	28 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	35 %
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	20 %
5) Lavoro straordinario notturno	25 %
6) Lavoro a turni notturni	6 %
7) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	20 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi di paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Per i lavori di pulizia e manutenzione eseguiti nei giorni festivi va corrisposta una maggiorazione del 14 %.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) Le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno 1 gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua mobile;
5) Ascensione mobile;
6) Corpus Domini mobile;
7) SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
8) Assunzione 15 agosto;
9) Ognissanti 1 novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano 26 dicembre;
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b)* sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Festività infrasettimanali

Limitatamente a due delle festività infrasettimanali di cui al punto *b)* qualora esse coincidano con la domenica o con altra giornata festiva verranno sostituite con altre 2 giornate.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b)*, l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti Assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendente dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

QUALIFICHE OPERAI INDUSTRIA DELLA MACINAZIONE

Uomini:

1) Operai specializzati:

a) cilindrista (il cilindrista si deve classificare come « addetto ai cilindri » nei molini nei quali funzioni il capo turno);

b) semolaio, quando esercità il controllo del prodotto;

c) pulitorista;

d) addetto alla miscelazione delle farine quando la responsabilità della miscela non ricade sul capo mugnaio.

2) Operai qualificati:

S'intendono tali quelli addetti alle macchine quando lavorano in ausilio degli operai specializzati:

a) addetti ai cilindri;

b) burattista (è l'operaio addetto alla sorveglianza del funzionamento dei buratti).

c) silosista (è l'operaio addetto alla manovra dei sili).

3) Manovali specializzati:

insaccatori, facchini addetti ai lavori pesanti (trasporto a spalla di sacchi da quintale), pesatori, ascensoristi.

N.B. Agli insaccatori verrà corrisposto il salario degli operai qualificati.

4) Manovali comuni:

Facchini addetti a lavori leggeri, personale addetto ai servizi di pulizia di piani e dei servizi vari.

5) Ausiliari:

a) operai specializzati:

elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori e meccanici rigatori, falegnami tubisti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno;

b) operai qualificati:

elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.

Donne:

1) I Categoria:

Confezionatrici di sacchi, rammendatrici di sacchi.

2) II Categoria:

Ceraitrici, rattoppatrici di sacchi, addette all'infermeria, cuoche di mensa aziendale.

3) III Categoria:

Addette alla manovalanza del reparto saccheria servizi di pulizia, varie.

INDUSTRIA DELLA PASTIFICAZIONE

Uomini:

1) Operai specializzati.

Sono quelli che per la loro competenza tecnico-pratica sono incaricati della regolazione diretta della lavorazione e dell'asciugamento e sono personalmente responsabili nei confronti del capo pastaio.

Rientrano in categoria:

impasta pasta;

serrapresse;

conduttori di presse continue che regolano il funzionamento delle stesse.

prosciugatore (è tale l'operaio quando ha la responsabilità della essiccazione della pasta).

2) Operai qualificati:

Sono quelli addetti al macchinario e non classificati come specializzati.

Rientrano in questa categoria:

addetti alle gramole;

addetti alle presse continue;

addetti alla prosciugazione (sono tali gli operai che eseguono gli ordini ricevuti dal diretto responsabile della essiccazione della pasta);

pesatori;

spanditori;

sceglitori.

3) Manovali specializzati:

ascensoristi

facchini pesanti;

sfilatori, appenditori, alzacanne, insaccatori, incassatori (1) tiravette.

4) Manovali comuni:

trasportatori od altri addetti ai servizi di manovalanza.

5) Ausiliari:

a) operai specializzati:

elettricisti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° grado, meccanici montatori, falegnami tubisti, montatori, mastro muratore, saldatore autogeno.

(1) L'operaio adibito con carattere di continuità a mansioni di incassamento e di scelta ha diritto alla categoria di qualificato.

b) operai qualificati:

elettricisti, meccanici, falegnami, muratori comuni.

Donne:

1) I Categoria:

cilindriste per pasta tipo Bologna

stenditrici di pasta lunga (spasiere di pasta lunga).

spanditrici matassatrici a mano

1ª sfilatrice;

rammendatrici di sacchi.

speditrici (che provvedono con responsabilità, su disposizione del capo reparto o di chi per esso, al complesso delle operazioni inerenti alla spedizione di intere partite di merci).

2) II Categoria:

addette alla stenditrice automatica

spanditrice di pasta corta (spasiere di pasta corta):

silatrici;

matassatrici a macchina

impacchettatrici:

incassatrici;

confezionatrici;

rattoppatrici di sacchi

sceglitrici;

cuoche di mensa.

3) III Categoria:

trasportatrici;

manovali.

Si fa raccomandazione alle aziende di lasciare come assegno ad personam la differenza del salario che il lavoratore verrebbe eventualmente a perdere per effetto dell'immediato incasellamento del personale secondo la classifica indicata nel presente articolo.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi sia adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative di disimpegno di mansioni di categoria superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la Ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà a parità di meriti titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato contemporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo o quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1950, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento, l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla ...alità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del ...gamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno ...sere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ...fficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle ...fferenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni le differenze ...ranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su ...luni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di ...2 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto ...er ogni anno ad un periodo di ferie retribuito con la ...etribuzione complessiva (paga base più aumenti di ...erito più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità 12 giorni ...96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità 14 giorni ...112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi 16 giorni ...128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca ...n cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, ...econdo le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne fa richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi ...elle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto ...lla corresponsione di una gratifica di ammontare pari ...200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi ...ualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la ...aga base più eventuali aumenti di merito più l'indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad ...ncentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata salvo su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore, le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale. — Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'Azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diverse località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'Azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta:

se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione;

se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità dette indennità saranno ridotte a metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'Azienda

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'Azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole, che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dello operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino a pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

L'istituto è regolato dalle norme di legge in materia.

Art. 33.

MALATTIE ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul la voro deve essere comunicata dall'operaio alla Ditt entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificat medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malatti in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infor tunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferm restando la corresponsione degli assegni nella misur e per la durata prevista dal competente Istituto o dall disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà di ritto alla conservazione del posto con riconosciment dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un ter mine massimo di

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fin a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta d 5 a 15 anni compiuti.

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrott oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qua lora l'operaio non possa riprendere il lavoro per i perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rap porto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazion delle indennità relative come in caso di licenziament (compreso il preavviso).

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del period di malattia, non si ripresenti al lavoro, sarà considerat dimissionario.

Chiarimento a verbale: La conservazione del po sto per gli operai stagionali è limitata al periodo mas simo di quattro mesi. Ai fini di tale computo le assenz per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cu mulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche legger dovrà essere denunciato immediatamente dall'operai al proprio capo diretto, il quale provvederà affinch sia espletata la stesura della denuncia di legge, se de caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunic l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto pe i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia od infortuni non sul lavoro).

Resta per altro convenuto che la conservazione de posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a pre stazioni da parte dell'Istituto Assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del cer tificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sar considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà la anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, valgono le norme di legge.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data di chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 e le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44 dà diritto all'operaio a percepire una indennità nella seguente misura:

a) giorni 5 per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 8 per ogni anno di anzianità dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 10 per ogni anno di anzianità dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 12 per ogni anno di anzianità dal 18° anno compiuto in poi.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente contratto verrà per altro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a)*, *b)*, *c)* e *d)* del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data d'entrata in vigore del presente contratto si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente contratto provinciale di categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per ogni anno di anzianità per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti tre mesi di anzianità. A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 30% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) l'80% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

Il trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimette dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice Civile (art. 2122), quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga ed in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle altre norme di cui all'art 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure li esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso

5) che sia trovato addormentato

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul posto in istato di ubriachezza, in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione e alla costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe non costituente risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi e alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetto per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

6) recidiva nelle mancanze di cui al punto 12 dello art 43;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento

1) furto

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda.

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali.

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antiinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza.

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare (ove il regolamento dell'azienda prescrive il divieto di fumare);

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale: Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e 4 dell'art. 44/*A*) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'importazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione e la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 44/*B*).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori, le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nella azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Art. 51.

GENERI IN NATURA

Per i generi in natura valgono le condizioni aziendali.

Art. 52.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende sono tenute:

a) a fornire gratuitamente in uso (nell'ambito dello stabilimento) a tutti gli operai, indumenti di lavoro e di protezione prescritti dalla legge e quelli resi eventualmente obbligatori dalla stessa azienda;

b) a mettere a disposizione degli operai che lavorano nei piazzali, tele cerate di protezione dalla pioggia;

c) a mettere a disposizione degli operai addetti al lavagrano o che lavorano in locali particolarmente bagnati, zoccoli di legno.

Art. 53.

INDENNITÀ SPECIALE

Le parti, tenute presenti le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

TABELLA

Operai uomini

Specializzati superiori agli anni 20:

per le aziende fino a 15 operai	L.	3.000
per le aziende da 16 a 35 operai	»	6.000
per le aziende da 36 a 50 operai	»	12.000
per le aziende da 51 a 75 operai	»	15.000
per le aziende oltre i 75 operai	»	20.000

Operai qualificati superiori agli anni 20

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.700
per le aziende da 16 a 35 operai	»	5.400
per le aziende da 36 a 50 operai	»	10.800
per le aziende da 51 a 75 operai	»	13.500
per le aziende oltre i 75 operai	»	18.000

Manovali specializzati superiori agli anni 20

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.560
per le aziende da 16 a 35 operai	»	5.120
per le aziende da 36 a 50 operai	»	10.240
per le aziende da 51 a 75 operai	»	12.800
per le aziende oltre i 75 operai	»	17.100

Manovali comuni superiori agli anni 20:

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.400
per le aziende da 16 a 35 operai	»	4.800
per le aziende da 36 a 50 aperai	»	9.600
per le aziende da 51 a 75 operai	»	12.000
per le aziende oltre i 75 operai	»	16.000

Manovali specializzati dai 18 ai 20 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.380
per le aziende da 16 a 35 operai	»	4.760
per le aziende da 36 a 50 operai	»	9.520
per le aziende da 51 a 75 operai	»	11.900
per le aziende oltre i 75 operai	»	15.890

Manovali comuni dai 18 ai 20 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.200
per le aziende da 16 a 35 operai	»	4.400
per le aziende da 36 a 50 operai	»	8.800
per le aziende da 51 a 75 operai	»	11.000
per le aziende oltre i 75 operai	»	14.660

Manovali specializzati dai 16 ai 18 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	1.840
per le aziende da 16 a 35 operai	»	3.680
per le aziende da 36 a 50 operai	»	7.360
per le aziende da 51 a 75 operai	»	9.200
per le aziende oltre i 75 operai	»	12.270

Manovali comuni dai 16 ai 18 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	1.715
per le aziende da 16 a 35 operai	»	3.430
per le aziende da 36 a 50 operai	»	7.260
per le aziende da 51 a 75 operai	»	8.575
per le aziende oltre i 75 operai	»	11.440

Manovali comuni inferiori ai 16 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	1.180
per le aziende da 16 a 35 operai	»	2.365
per le aziende da 36 a 50 operai	»	4.730
per le aziende da 51 a 75 operai	»	5.900
per le aziende oltre i 75 operai	»	7.890

Operaie donne

I Categoria superiori agli anni 18:

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.100
per le aziende da 16 a 35 operai	»	4.200
per le aziende da 36 a 50 operai	»	8.400
per le aziende da 51 a 75 operai	»	10.500
per le aziende oltre i 75 operai	»	13.680

II Categoria superiori agli anni 18:

per le aziende fino a 15 operai	L.	2.000
per le aziende da 16 a 35 operai	»	4.000
per le aziende da 36 a 50 operai	»	8.000
per le aziende da 51 a 75 operai	»	10.000
per le aziende oltre i 75 operai	»	13.200

III Categoria superiori agli anni 18:

per le aziende fino a 15 operai	L.	1.900
per le aziende da 16 a 35 operai	»	3.815
per le aziende da 36 a 50 operai	»	7.630
per le aziende da 51 a 75 operai	»	9.500
per le aziende oltre i 75 operai	»	12.540

III Categoria dai 16 ai 18 anni:

per le aziende fino a 15 operai	L.	1.530
per le aziende da 16 a 35 operai	»	3.060

le aziende da 36 a 50 operai	L.	6.120
le aziende da 51 a 75 operai	»	7.650
le aziende oltre i 75 operai	»	10.100

tegoria inferiore ai 16 anni:

le aziende fino a 15 operai	L.	1.335
le aziende da 16 a 35 operai	»	2.670
le aziende da 36 a 50 operai	»	5.310
le aziende da 51 a 75 operai	»	6.675
le aziende oltre i 75 operai	»	8.810

dennità in parola potrà essere corrisposta an- natura.

Art. 54.

I compensi indicati nel presente contratto sono dei minimi e restano salve le condizioni di miglior favore in atto praticate dalle singole aziende.

Art. 55.

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1 agosto 1952 ed avrà la durata di due anni e si intenderà tacitamente rinnovato se non sia disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 AGOSTO 1956 PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO 16 SETTEMBRE 1952 E LA DETERMINAZIONE DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI MOLINI E PASTIFICI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1956 il giorno 13 del mese di agosto nella sede dell'Unione degli Industriali e degli Artigiani della provincia di Agrigento si sono riuniti i rappresentanti rispettivamente dell'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI SEZIONE MUGNAI E PASTAI in persona del suo presidente comm. rag. *Giuseppe Cirami* assistito da una rappresentanza di industriali nonchè dal consulente dell'Unione avv. *Giovanni Indelicato* e dal segretario dell'Unione stessa geom. *Francesco Marchetta*,

della Camera del Lavoro SINDACATO PROVINCIALE ARTE BIANCA in persona del suo segretario provinciale signor *Fera Calogero* assistito dall'on. *Palumbo Giuseppe* segretario della Camera predetta e da una rappresentanza di lavoratori iscritti al Sindacato;

della CISL SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ALIMENTARISTI in persona del sig. *Pitruzzella Filippo* quale segretario provinciale assistito dal dott *Falcone Salvatore* segretario provinciale organizzativo e da una rappresentanza di iscritti al Sindacato predetto.

Dopo ampia disamina degli argomenti oggetto dell'incontro, le parti hanno raggiunto l'accordo sui seguenti punti:

1) A datare dal 1 agosto 1956 sarà applicata la tariffa salariale proposta dalle due Organizzazioni dei lavoratori e che sotto la lettera A) viene alligata al presente accordo del quale fa parte integrante;

2) Il Contratto Normativo Provinciale stipulato il 16 settembre 1952, andrà a scadere con il 31 luglio 1957 dandosi atto che, tale accordo, si intende a transazione della controversia sorta circa la tardività della disdetta comunicata dalla Comera Confederale del Lavoro di Agrigento;

3) L'indennità speciale nella misura prevista dal Contratto Normativo Provinciale sarà tramutata ad ora, il che si otterrà dividendo l'indennità annuale per 300 giornate e indi per 8 ore, ed in relazione alle ore di effettivo lavoro prestato;

4) Il presente accordo integrativo del predetto Contratto Normativo avrà vigore dal 1 agosto 1956 ed andrà a scadere senza bisogno di alcuna disdetta con il 31 luglio 1957.

ALLEGATO

TABELLA SALARIALE OPERAI DIPENDENTI DA MOLINI E PASTIFICI

Comprensiva dell'indennità di caropane

QUALIFICA		Paga conglobata
Operaio specializzato:		
superiore ai 20 anni	L.	1.109,20
dai 18 ai 20 anni	»	1.079,40
dai 16 ai 18 anni	»	954,80
Operaio qualificato:		
superiore ai 20 anni	L.	981,80
dai 18 ai 20 anni	»	953,20
dai 16 ai 18 anni	»	837 —
sotto i 16 anni	»	692,20
Manovale specializzato:		
superiore ai 20 anni	L.	921,60
dai 18 ai 20 anni	»	860,40
dai 16 ai 18 anni	»	678,80
sotto i 16 anni	»	534,40
Manovale comune:		
superiore ai 20 anni	L.	854 —
dai 18 ai 20 anni	»	797 —
dai 16 ai 18 anni	»	629,60
sotto i 16 anni	»	437,60

N B. — A detti salari dovrà aggiungersi l'indennità di contingenza prevista dall'accordo interconfederale sulla scala mobile.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 GENNAIO 1958 PER LA PROROGA CON MODIFICHE DEL CONTRATTO COLLETTIVO 16 SETTEMBRE 1952 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA MACINAZIONE E DELLA PASTIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

L'anno 1958, il giorno 11 del mese di gennaio nella Sede della Unione degli Industriali e degli Artigiani della Provincia di Agrigento, si sono riuniti i rappresentanti rispettivamente dell'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI SEZIONE MUGNAI E PASTAI in persona del suo presidente rag. *Giuseppe Cirami* assistito da una rappresentanza di industriali interessati nonché dal Segretario della Unione predetta geom. *Francesco Marchetta*; della CAMERA DEL LAVORO SINDACATO PROVINCIALE ARTE BIANCA, in persona del suo Segretario Provinciale Sig. *Fera Calogero* assistito dal Sig. *Tortorici Santo* Segretario Provinciale della Camera del Lavoro e da una rappresentanza di lavoratori aderenti al Sindcato: della C.I.S.L. SINDACATO PROVINCIALE DEGLI ALIMENTARISTI in persona del Dott. *Curto Pelle Calogero* Segretario Provinciale Sindacale assistito da una rappresentanza di lavoratori aderenti alla C.I.S.L.; è presente il dott. *Arnone Luigi* Capo Servizio Rapporti di Lavoro dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

Dopo lunghe e laboriose trattative, le parti convengono di rinnovare il Contratto Normativo Provinciale di Lavoro 16 settembre 1952, apportando allo stesso le seguenti modifiche:

1) Art. 37 *Indennità li licenziamento.*

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio a percepire una indennità ragguagliata alla retribuzione globale di fatto nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno campiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall' 11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà per altro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal precedente contratto nazionale di categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

2) *Indennità speciale Operai uomini.*

Operai specializzati superiori agli anni 20:

per aziende fino a 35 operai	L.	16.000
per aziende fino a 50 operai	»	20.000
per aziende fino a 75 operai	»	24.000
per aziende con oltre 75 operai	»	30.000

Operai qualificati superiori agli anni 20:

per aziende fino a 35 operai	L.	14.400
per aziende fino a 50 operai	»	18.000
per aziende fino a 75 operai	»	21.600
per aziende con oltre 75 operai	»	27.000

Manovali specializzati superiori agli anni 20:

per aziende fino a 35 operai	L.	13.650
per aziende fino a 50 operai	»	17.060
per aziende fino a 75 operai	»	20.400
per aziende con oltre 75 operai	»	25.650

Manovali comuni superiori agli anni 20:

per aziende fino a 35 operai	L.	12.800
per aziende fino a 50 operai	»	16.000
per aziende fino a 75 operai	»	19.200
per aziende con oltre 75 operai	»	24.000

Manovali specializzati dai 18 ai 20 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	12.690
per aziende fino a 50 operai	»	15.800
per aziende fino a 75 operai	»	19.000
per aziende con oltre 75 operai	»	23.800

Manovali comuni dai 18 ai 20 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	11.700
per aziende fino a 50 operai	»	14.666
per aziende fino a 75 operai	»	17.600
per aziende con oltre 75 operai	»	21.990

Manovali specializzati dai 16 ai 18 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	9.813
per aziende fino a 50 operai	»	12.200
per aziende fino a 75 operao	»	14.700
per aziende con oltre 75 operai	»	18.400

Manovali comuni dai 16 ai 18 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	9.146
per aziende fino a 50 operai	»	12.100
per aziende fino a 75 operai	»	13.720
per aziende con oltre 75 operai	»	17.160

Manovali comuni inferiori ai 16 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	6.307
per aziende fino a 50 operai	»	7.880
per aziende fino a 75 operai	»	9.400
per aziende con oltre 75 operai	»	11.830

Operaie.

I Categoria superiori agli anni 18:

per aziende fino a 35 operai	L.	11.200
per aziende fino a 50 operai	»	14.000
per aziende fino a 75 operai	»	16.800
per aziende con oltre 75 operai	»	20.520

II Categoria superiori agli anni 18:

per aziende fino a 35 operai	L.	10.666
per aziende fino a 50 operai	»	13.330
per aziende fino a 75 operai	»	16.000
per aziende con oltre 75 operai	»	19.800

III Categoria superiori agli anni 18:

per aziende fino a 35 operai	L.	10.173
per aziende fino a 50 operai	»	12.700
per aziende fino a 75 operai	»	15.200
per aziende con oltre 75 operai	»	18.810

III Categoria dai 16 ai 18 anni:

per aziende fino a 35 operai	L.	8.160
per aziende fino a 50 operai	»	10.200
per aziende fino a 75 operai	»	12.240
per aziende con oltre 75 operai	»	15.150

III Categoria inferiori agli anni 16:

per aziende fino a 35 operai	L.	7.120
per aziende fino a 50 operai	»	8.900
per aziende fino a 75 operai	»	10.680
per aziende con oltre 75 operai	»	13.210

Le parti stabiliscono di rincontrarsi per un maggior esame della indennità speciale alla data del 31 luglio 1958 e ciò se una delle parti avanzerà regolare richiesta due mesi prima di tale data.

3) Viene rinnovato l'accordo 13 agosto 1956 che viene a fare parte integrante del presente contratto.

4) *Decorrenza e durata.*

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro avrà decorrenza dal 1° agosto 1957 al 31 luglio 1959 e si intenderà rinnovato tacitamente per uguale periodo qualora non venga data disdetta da una delle parti tre mesi prima della sua scadenza, a mezzo raccomandata con avviso di ricezione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152126) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.

PREZZO L. 300